

## CODICE DISCIPLINARE AZIENDALE

Ai sensi dell'art. 7 l. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori) e in applicazione di quanto previsto dal contratto collettivo nazionale Fise-Assoambiente è stato predisposto dalla società Econova SRL il seguente regolamento disciplinare (c.d. codice disciplinare).

Per quanto non previsto dal presente regolamento, si farà riferimento al C.C.N.L. FISE ASSOAMBIENTE.

L'Azienda Econova SRL invita tutti i propri dipendenti a prenderne visione e a rispettare le prescrizioni in esso contenute, ammonendo che ogni comportamento contrario sarà sanzionato.

Di seguito si richiamano le disposizioni delle diverse fonti che costituiscono le norme disciplinari a cui fa riferimento il presente Codice, e che rappresentano casistiche a titolo esemplificativo e non esaustivo.

### FONTI NORMATIVE

#### a) Lo Statuto dei Lavoratori

##### Art. 7. Sanzioni disciplinari.

Le norme disciplinari relative alle sanzioni, alle infrazioni in relazione alle quali ciascuna di esse può essere applicata ed alle procedure di contestazione delle stesse, devono essere portate a conoscenza dei lavoratori mediante affissione in luogo accessibile a tutti. Esse devono applicare quanto in materia è stabilito da accordi e contratti di lavoro ove esistano.

Il datore di lavoro non può adottare alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Il lavoratore potrà farsi assistere da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.

Fermo restando quanto disposto dalla legge 15 luglio 1966, n. 604, non possono essere disposte sanzioni disciplinari che comportino mutamenti definitivi del rapporto di lavoro; inoltre la multa non può essere disposta per un importo superiore a quattro ore della retribuzione base e la sospensione dal servizio e dalla retribuzione per più di dieci giorni.

In ogni caso, i provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero verbale, non possono essere applicati prima che siano trascorsi cinque giorni dalla contestazione per iscritto del fatto che vi ha dato causa.

Salvo analoghe procedure previste dai contratti collettivi di lavoro e ferma restando la facoltà di adire l'autorità giudiziaria, il lavoratore al quale sia stata applicata una sanzione disciplinare può promuovere, nei venti giorni successivi, anche per mezzo dell'associazione alla quale sia iscritto ovvero conferisca mandato, la costituzione, tramite l'ufficio provinciale del lavoro e della massima occupazione, di un collegio di conciliazione ed arbitrato, composto da un rappresentante di ciascuna delle parti e da un terzo membro scelto di comune accordo o, in difetto di accordo, nominato dal direttore dell'ufficio del lavoro. La sanzione disciplinare resta sospesa fino alla pronuncia da parte del collegio.

Qualora il datore di lavoro non provveda, entro dieci giorni dall'invito rivoltogli dall'ufficio del lavoro, a nominare il proprio rappresentante in seno al collegio di cui al comma precedente, la sanzione disciplinare non ha effetto. Se il datore di lavoro adisce l'autorità giudiziaria, la sanzione disciplinare resta sospesa fino alla definizione del giudizio.

Non può tenersi conto ad alcun effetto delle sanzioni disciplinari decorsi due anni dalla loro applicazione.

#### b) Il Codice Civile

##### Art. 1175. Comportamento secondo correttezza

Art. 1375. Esecuzione di buona fede.  
Art. 2086. Direzione e gerarchia nell'impresa.  
Art. 2104. Diligenza del prestatore di lavoro.  
Art. 2105. Obbligo di fedeltà.  
Art. 2106. Sanzioni disciplinari.  
Art. 2118. Recesso dal contratto a tempo indeterminato.  
Art. 2119. Recesso per giusta causa.

c) Il D. Lgs. 81/2008

Art. 20 OBBLIGHI DEL LAVORATORE

d) il CCNL FISE-ASSOAMBIENTE;

e) L. 146 del 1990 e s.m.i;

## CODICE DISCIPLINARE

OBBLIGHI DEL LAVORATORE DERIVANTI DAL C.C.N.I.L. E DALLA LEGGE LA CUI INOSSERVANZA COMPORTA L'APPLICAZIONE DELLE SANZIONI DISCIPLINARI DA PARTE DELLA SOCIETA' ECONOVA, NEL RISPETTO DELLA NORMATIVA VIGENTE:

### 1. RISSA VERBALE

Ad integrazione di quanto disposto dall'art 73 punto 3 del CCNL Fise-Assoambiente e nel rispetto della normativa vigente, in particolar modo in materia di buona fede e correttezza contrattuale, in caso di rissa verbale tra colleghi di lavoro in orario di lavoro di entità tale da turbare la produzione aziendale della società Econova o il clima organizzativo e tenuto conto della gravità di quanto accaduto ed alla conseguente mancanza di condizioni di prosecuzione, anche in via provvisoria, del rapporto di lavoro, verrà disposto il licenziamento in tronco per giusta causa ex art 2119 c.c..

### 2. MOLESTIE SESSUALI

L'Azienda Econova si impegna affinché, nell'ambiente lavorativo, sia contrastato, tra colleghi nonché tra superiori e subordinati, ogni forma di molestia, vessazione e violenza di natura sessuale, fisica e psicologica. In caso di atti di molestie sessuali nei confronti di altra persona e visto l'art 58 comma 1,2 e 3 del CCNL di categoria, verrà irrogata la sanzione del licenziamento in tronco per giusta causa senza preavviso. Alle dipendenti vittime delle discriminazioni di genere saranno garantite tutte le tutele previste dalla legge e dal CCNL.

### 3. COMPORTAMENTO SCORRETTO NEI CONFRONTI DI TERZI

Nel caso in cui il lavoratore, nell'espletamento delle proprie funzioni, non tenga un comportamento corretto nei confronti di persone estranee all'Azienda Econova (utente, automobilista o altri) verrà irrogata, a seconda della gravità della mancanza, la sanzione da 4 (quattro) ore di multa a 3 (tre) giorni di sospensione. Costituisce specifica circostanza aggravante, con la conseguente applicazione della sospensione da 5 (cinque) a 10 (dieci) giorni, secondo la gravità della mancanza, il fatto che il contegno scorretto sia stato accompagnato da

danneggiamenti di beni altrui e in caso di insulti o minacce sarà applicata la sanzione del licenziamento per giusta causa. La contestazione potrà essere originata anche dalle segnalazioni di quanti abbiano subito il comportamento scorretto, purché dette segnalazioni contengano gli elementi per la individuazione del responsabile.

In ogni caso saranno attivate le garanzie procedurali di cui all'art 7 della L.300 del 1970 e dell'art 73 CCNL di categoria.

#### 4. ABBANDONO INGIUSTIFICATO DEL POSTO DI LAVORO

Tenuto conto che la società Econova s.r.l è un'azienda esercente un servizio pubblico essenziale ai sensi della L.n.146 del 1990 e s.m.i e opera nell'ambito di un appalto pubblico, nel caso in cui il lavoratore abbandoni il proprio lavoro senza la debita, preventiva autorizzazione del preposto, l'azienda procederà, nel caso in cui il dipendente non motivi adeguatamente la condotta, con l'applicazione del licenziamento per giusta causa senza preavviso ex art 2119 c.c. Saranno assicurate al dipendente le garanzie procedurali di cui all'art 7 L.300 del 1970. Tale sanzione non sostituisce eventuali procedimenti penali derivanti dall'interruzione di un servizio pubblico essenziale.

#### 5. SANZIONI IRROGATE DALLE STAZIONI APPALTANTI ALLA SOCIETA' ECONOVA, A SEGUITO DI ACCERTAMENTO DELLA MANCATA EFFETTUAZIONE DEL SERVIZIO

La società Econova è un'azienda esercente attività di servizio di raccolta rifiuti che, ex L.n.146 del 1990 e s.m.i, è un servizio pubblico essenziale.

Per questo motivo, nel caso in cui le stazioni appaltanti, a seguito di mancata e/incompleta, effettuazione del servizio, decidano di irrogare una sanzione nei confronti della società Econova per mancata effettuazione del servizio, tale somma sarà, a seguito degli accertamenti del caso e dell'individuazione dei dipendenti responsabili, trattenuta dalla busta paga dei lavoratori.

La suddetta trattenuta e l'eventuale conseguente sanzione di cui all'art 73 del CCNL di categoria, sarà effettuata a seguito dell'avvio delle procedure di cui all'art 7 della L.300 del 1970.

Costituiscono circostanze aggravanti:

- 1) l'intenzionalità della condotta;
- 2) il non aver effettuato il servizio con la dovuta diligenza;
- 3) il non aver rispettato gli ordini impartiti dai responsabili dei cantieri.

Nei suddetti casi, oltre alla trattenuta sulla busta paga, indipendentemente dalla segnalazione e dalla sanzione comminata dalla stazione appaltante, sarà irrogata la sanzione minima di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione e, nei casi di particolare gravità, la sanzione del licenziamento per giusta causa senza preavviso.

Particolare circostanza aggravante sarà considerata, indipendentemente dalla segnalazione dell'ente appaltante, la registrazione fraudolenta della presenza in servizio che darà luogo, previa attivazione delle garanzie procedurali ex art 7 L.300 del 1970, al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

#### 6. MANCATA O INSUFFICIENTE PRESTAZIONE

Nel caso in cui il lavoratore non offra integralmente la propria prestazione lavorativa per comportamenti ingiustificati, saranno applicate le sanzioni disciplinari previste dal CCNL di categoria in base alla gravità del fatto, sino al licenziamento senza preavviso. Saranno considerate circostanze aggravanti:

-il trovarsi con altri colleghi;

-il tenere comportamenti anomali quali dormire, leggere riviste o giornali, ecc... che daranno origine, secondo la gravità del fatto, ad un inasprimento del provvedimento.

-il rifiuto totale ed ingiustificato di effettuare la prestazione lavorativa;

- Giocare a carte ecc..., recarsi per motivi personali presso abitazioni private o presso esercizi commerciali o usare il mezzo aziendale per scopi difformi dal servizio

-sostare al bar, al ristorante o nei centri commerciali;

Particolare aggravante,che legittima l'adozione della massima sanzione espulsiva del licenziamento per giusta causa senza preavviso, sarà considerata la presenza di un esposto da parte dell'utente o gruppi di utenti o l'abbandono definitivo del posto di lavoro senza autorizzazione del responsabile del cantiere.

Nei suddetti casi ,qualora il dipendente non motivi adeguatamente il comportamento,l'azienda darà luogo,previa attivazione delle garanzie procedurali di cui all'art 7 del CCNL, al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

#### 7.SEGRETEZZA SUI DATI AZIENDALI

Nel caso in cui un lavoratore non autorizzato comunichi, in qualsiasi forma, a persone terze estranee oppure anche ad altro lavoratore appartenente all'Azienda stessa informazioni, dati e qualunque altra notizia riservata e/o particolare di interesse, l'Azienda Econova s.r.l. irrogherà, secondo la gravità della mancanza e tenuto conto della rilevanza e della responsabilità connesse alle funzioni svolte in Azienda e della posizione ricoperta, la sospensione sino a 10 (dieci) giorni e nei casi di estrema gravità il licenziamento senza preavviso,fatto salvo l'eventuale risarcimento del danno arrecato. É altresì sanzionata la violazione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 Cod. Civ. in proporzione alla gravità della violazione sino all'applicazione della massima sanzione del licenziamento.

#### 8.DIVIETO RIPRODUZIONI VIDEO/FOTOGRAFICHE

É fatto divieto assoluto al personale aziendale di effettuare qualsiasi forma di riproduzione video/fotografica sia dei beni mobili che immobili utilizzati da ECONOVA nell'esercizio della propria attività produttiva . Sono fatte salve eventuali riproduzioni effettuate a seguito di specifica autorizzazione aziendale. L'inosservanza della suddetta disposizione comporterà, secondo la gravità, l'adozione di un provvedimento da 5 giorni a 10 (dieci) giorni di sospensione. In casi di particolare intenzionalità e gravità tale comportamento potrà determinare il licenziamento per giusta causa senza preavviso.

#### 9.IMPOSSESSAMENTO DI RIFIUTI O DI PARTI DI RIFIUTI

L'impossessamento di rifiuti,in qualsiasi forma venga effettuato, danneggia gravemente

Il buon nome ed il decoro dell'azienda e, pertanto, costituisce grave violazione impossessarsi di rifiuti o di parti di rifiuti (anche ingombranti) raccolti e/o presenti sui territori comunali serviti.

La società Econova ,verificherà le eventuali segnalazioni dei preposti e/o dell'utenza e all'esito delle suddette verifiche e ,in caso di effettivo impossessamento, a seguito e di attivazione delle garanzie procedurali di cui all'art 7 L.300 del 1970,irrogherà la sanzione del licenziamento per giusta causa

#### 10.SVOLGIMENTO DURANTE L'ORARIO DI LAVORO DI ATTIVITÀ DIFFERENTI DA QUELLE ASSEGNATE DALL'AZIENDA

Nel caso in cui un lavoratore effettui a fini di lucro o titolo gratuito, durante l'orario di lavoro, attività differenti da quelle assegnate dall'Azienda, quest'ultima irrogherà, nei casi di estrema gravità, il licenziamento senza

preavviso. Sarà considerata particolare aggravante lo svolgimento di attività rientranti nel campo di quelle svolte dall'Azienda Econova a fine di lucro o vantaggio personale o di terzi .

#### 11.SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

Il D.Lgs. 81/2008 all'art art. 20 prevede che : "ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione, alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro"

I lavoratori devono in particolare:

- a) contribuire, insieme al datore di lavoro, ai dirigenti e ai preposti all'adempimento degli obblighi previsti a tutela della salute e della sicurezza sui luoghi di lavoro;
- b) osservare le disposizioni e le istruzioni impartite dal datore di lavoro, dai dirigenti e dai preposti ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- c) utilizzare correttamente le attrezzature di lavoro, le sostanze e i preparati pericolosi, i mezzi di trasporto , nonché i dispositivi di sicurezza;
- d) utilizzare in modo appropriato i dispositivi di protezione messi a loro disposizione;
- e) segnalare immediatamente al datore di lavoro, al dirigente o al preposto le deficienze dei mezzi e dei dispositivi di cui alle lettere c) e d), nonché qualsiasi eventuale condizione di pericolo di cui vengano a conoscenza, adoperandosi direttamente, in caso di urgenza, nell'ambito delle proprie competenze e possibilità
- f) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza o di segnalazione o di controllo;
- g) non compiere di propria iniziativa operazioni o manovre che non sono di loro competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri lavoratori;
- h) partecipare ai programmi di formazione e di addestramento organizzati dall'Azienda;
- i) sottoporsi ai controlli sanitari previsti dal presente decreto o comunque disposti dal medico Competente.

. In tutti i casi sopra dettagliati, qualora non vi siano valide ragioni poste a fondamento del comportamento difforme, per le violazioni di particolare gravità ed intenzionalità potrà essere disposta la sanzione del licenziamento per giusta causa.

#### 12.RIFIUTO VISITA MEDICA

Nel caso in cui il dipendente, a seguito di comunicazione scritta da parte dell'Azienda Econova , non si sottoponga agli accertamenti medici previsti dalla legge e/o dal CCNL, verrà sospeso senza retribuzione dall'attività lavorativa, finchè non si sarà sottoposto agli accertamenti previsti.In caso di recidiva ,visto quanto disposto dall'art 4 del CCNL Fise e dal dlgs n.81 del 2008,nei casi di particolare gravità, l'azienda provvederà con il licenziamento per giusta causa senza preavviso.

#### 13.MANCATA/RITARDATA COMUNICAZIONE ASSENZA MALATTIA

Il lavoratore deve avvertire l'Azienda prima dell'inizio del turno di lavoro in caso di malattia.Per le sanzioni si terrà conto di quanto disposto dall'art 40 del CCNL di categoria

#### 14. RITARDATO O MANCATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA PER MALATTIA

Nel caso in cui il certificato medico non venga inviato entro due giorni dalla sua redazione, che deve avvenire nei termini prescritti dall'art. 46 del C.C.N.L., il ritardo nell'invio o la mancanza della certificazione verrà considerata assenza non retribuita .Per quel che concerne le sanzioni si richiama integralmente l'art 40 del ccnl

## 15. ASSENZA A VISITA FISCALE

Nei caso in cui il lavoratore risulti assente alla visita fiscale in quanto:

- durante le fasce orarie di reperibilità giornaliera non si trovi a disposizione nel domicilio/dimora comunicati al datore di lavoro;
- non abbia dato preventiva comunicazione all'Azienda in merito alla necessità di assentarsi dal domicilio durante la fascia di reperibilità per inderogabili motivi, da documentarsi con la presentazione di giustificativo medico nelle 48 ore successive alla prestazione;
- fatto salvo il comprovato impedimento non abbia provveduto a comunicare all'Azienda Econova il mutamento anche temporaneo dal proprio domicilio/dimora non verrà corrisposto il trattamento economico previsto dalla normativa vigente a carico dell'Azienda. Per le suddette fattispecie l'Azienda adotterà il provvedimento disciplinare della sospensione da 1 (uno) a 10 (dieci) giorni e per i casi di particolare gravità ed intenzionalità il licenziamento per giusta causa.

Nel caso in cui il lavoratore, dopo aver dato preventiva comunicazione all'Azienda in merito alla necessità di assentarsi dal domicilio durante la fascia di reperibilità, non abbia prodotto idonea documentazione giustificativa da cui si possa desumere che il motivo della visita era connesso all'evento morboso e che la visita stessa non avrebbe potuto avvenire in nessun altro orario diverso da quello stabilito per le fasce di reperibilità, l'Azienda irrognerà la sanzione tenuto conto della dolosità del comportamento.

Costituiscono aggravante le seguenti fattispecie:

- svolgimento durante l'assenza per malattia di attività lavorative incompatibili con la stessa anche a titolo gratuito: nei casi di particolare gravità la sanzione applicata è il licenziamento senza preavviso.
- alterazione/falsificazione dei certificati (o di qualsiasi altra documentazione inerente l'assenza) o della idonea documentazione a giustificazione dell'uscita nelle fasce di reperibilità: adozione il licenziamento senza preavviso.

## 16. ASSENZA DAL LAVORO

In merito alle assenze dal lavoro si richiama, integralmente l'art 40 del CCNL Fise-Assoambiente:"

1. Il Lavoratore che non può presentarsi in servizio deve darne giustificazione all'azienda nello stesso giorno, salvo il caso di comprovato impedimento, prima dell'inizio dell'orario di lavoro stabilito, per consentire l'adozione di adeguate misure organizzative.
2. Il lavoratore non può assentarsi dal servizio se non debitamente autorizzato dal proprio superiore.
3. Salvo il caso di comprovato impedimento, qualsiasi assenza dal servizio senza giustificato motivo, indipendentemente dalla correlata trattenuta retributiva, è considerata arbitraria ed è soggetta a provvedimenti disciplinari.
4. L'assenza ingiustificata pari o superiore a quattro giorni calendariali è causa di licenziamento disciplinare, che deve essere preceduto dall'attivazione delle garanzie procedurali di cui alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali."

## 17. MANCATO O RITARDATO INVIO CERTIFICAZIONE MEDICA PER INFORTUNIO

Nel caso in cui il ritardo dell'invio della denuncia di infortunio ai competenti enti ed autorità abbia determinato il pagamento dell'oblazione prevista dalla legge da parte dell'Azienda, l'importo corrispondente verrà addebitato in toto al lavoratore causa di tale ritardo. Lo svolgimento durante l'assenza per infortunio di attività lavorative incompatibili con lo stesso anche a titolo gratuito comporta l'adozione del provvedimento



disciplinare della sospensione fino a 10 (dieci) giorni; nei casi di particolare gravità la sanzione applicata è il licenziamento senza preavviso

#### 18. ASSENZA VISITA MEDICA IDONEATIVA

Ove il dipendente non si sottoponga a visita medica d'idoneità alla mansione o alla visita medica periodica richiesta dall'Azienda Econova, verrà automaticamente sospeso dal lavoro e non sarà riammesso finché non avrà sostenuto la visita richiesta. In caso di recidiva, verrà applicato licenziamento per giusta causa.

#### 19. COMUNICAZIONE DI VARIAZIONE DATI PERSONALI

E' necessario che il lavoratore comunichi qualsiasi variazione dei dati personali, ivi compresa la residenza, il domicilio o la dimora, rispetto a quelli resi noti al momento dell'assunzione o successivamente.

La mancata comunicazione o la comunicazione erronea del proprio indirizzo anche temporaneo, comporterà il provvedimento della multa di 4 (quattro) ore ed in caso di recidiva la sospensione dal lavoro senza retribuzione per n. 1 (uno) giorno.

#### 20. RESPONSABILITA' DEI CONDUCENTI

Ciascun lavoratore è responsabile dei mezzi, delle attrezzature e dei materiali affidatigli per lo svolgimento del lavoro, della loro custodia e della loro pulizia. Non può utilizzare gli stessi per scopi diversi da quelli per i quali gli sono stati affidati. Il lavoratore è tenuto a svolgere le attività lavorative, a custodire e ad utilizzare i mezzi, i materiali e le attrezzature aziendali facendo uso della dovuta diligenza, prudenza e perizia. Il lavoratore è tenuto altresì ad informare l'azienda di eventuali danneggiamenti, anche a lui non imputabili, ai materiali, ai mezzi e attrezzature aziendali. L'accertata negligenza, imperizia, imprudenza, incuria o trascuratezza nello svolgimento dell'attività lavorativa, nella custodia e utilizzo dei materiali, dei mezzi e delle attrezzature aziendali, qualora non sia accertata la doloosità del comportamento che determina l'adozione del licenziamento per giusta causa e la trattenuta del 100% del danno sofferto, determineranno l'avvio di procedimenti disciplinari a carico dei trasgressori e legittimeranno l'azienda a richiedere il ristoro totale o parziale dei danni.

Il lavoratore che accerti vizi/danni/difetti di funzionalità dei mezzi, delle attrezzature o dei materiali a lui affidati per l'esecuzione del lavoro dovrà darne immediata comunicazione al PREPOSTO se il vizio/danno/difetto già sussiste o nel corso dei turni di lavoro negli altri casi, e dovrà effettuare la segnalazione scritta nell'apposito modulo da far pervenire al responsabile secondo le procedure impartite. Tutti i lavoratori che, nell'esercizio delle proprie mansioni, utilizzano mezzi aziendali sono responsabili delle sanzioni (es. contravvenzioni) a loro imputabili per infrazione al codice della strada o ad altra normativa applicabile per la quale l'azienda Econova s.r.l. esige dal lavoratore un determinato comportamento (avere con sé i formulari rifiuti compilati, copia del cedolino paga). Il lavoratore dovrà dare comunicazione all'azienda della contestazione ricevuta, anche in caso di avvenuto pagamento. L'azienda Econova s.r.l. provvederà, inoltre, ad addebitare al lavoratore trasgressore l'intero importo delle sanzioni amministrative comminate.

In conformità al principio del "neminem ledere" contenuto nel codice civile, i danni cagionati ai mezzi aziendali a seguito di incidente RCA o interni (intendendosi per questi ultimi, quelli non coperti dall'assicurazione come ad esempio urti tra mezzi di ECONOVA, urti contro meri ostacoli, ecc.) saranno risarciti alla società ECONOVA dal lavoratore che li ha procurati, con le modalità sotto indicate. I dipendenti della società Econova s.r.l. sono tenuti al risarcimento.

Come da tabella sottostante (elenco esemplificativo, ma non esaustivo), l'azienda contribuisce nelle seguenti misure:

- Sempre in misura del 100% nei casi contrassegnati con la lettera A e simili, oltre che nei casi di comprovato malfunzionamento del mezzo aziendale;
- Nei casi contrassegnati con la lettera B e simili, progressivamente come segue:
- In misura del 50% nel caso di primo incidente con colpa totale o concorsuale (risultante dall'istruttoria) negli ultimi tre anni dalla data dell'ultimo sinistro;
- In misura del 20% nel caso di secondo incidente con colpa totale o concorsuale (risultante dall'istruttoria) negli ultimi tre anni dalla data dell'ultimo sinistro;
- In misura dello 0% nel caso di terzo o successivo incidente con colpa totale o concorsuale (risultante dall'istruttoria) negli ultimi tre anni dalla data dell'ultimo sinistro;
- Sempre in misura dello 0% nei casi contrassegnati con la lettera C e simili oltre che in tutte le ipotesi di dolo o colpa grave.

#### ESEMPI DI TIPOLOGIA DANNI PER EVENTI O A SEGUITO DI INCIDENTI

##### Classificazione del danno

Danni derivanti da rotture accidentali dei tubi olio idraulico A Danni per cedimento manto stradale A

Danni lievi da non perfetta conoscenza del funzionamento del mezzo (inesperienza giustificata alla prima guida del mezzo) A

Danno da scivolamento a velocità entro i limiti per manto scivoloso imprevedibile (es. presenza di olio) A

Danni da urti contro mezzi o cose in fase di transito, manovra di accostamento/accoppiamento fra mezzi o fra mezzi e attrezzature, retromarce, parcheggio. B

Danni per errato calcolo di distanze B

Danni alle forche (ad es. per errato calcolo di distanze) B

Danni a seguito di svolta a destra o sinistra con contestuale sorpasso di terzi B

Danni a seguito di reimmissione nel flusso della circolazione B

Danni a seguito di immissione su strada principale B

Danni da incaute operazioni sui mezzi (es. apertura incauta di sportelli) B

Danni da invasione di corsia B

Danni da scivolamento prevedibile (es. manto bagnato, o ghiacciato) a velocità entro i limiti B

Danni da tamponamento B

Danni lievi (<200 €) per mancato rispetto dei segnali stradali B

Danni per mancato rispetto del segnale di precedenza B

Danni da freno a mano non azionato correttamente B

Danni a seguito di manovre incaute (es. sorpassi, inversioni di marcia ecc.) C

Danni da scivolamento prevedibile (es. manto stradale bagnato o ghiacciato) a velocità oltre i limiti C

Danni da freno a mano non azionato C

Danni in fase di transito contromano o in divieto di accesso/transito C

Danni da incendio automezzo C

Danni da mancato o incompleto riposizionamento di attrezzature (benne, gru, pala compattante, ecc.) C

In tutti i casi di colpa grave o dolo C

L'azienda Econova s.r.l dovrà dimostrare ,con perizia, la dolosità, previa contestazione ex art. 7 L. 300/1970.



Se il lavoratore dissente dal giudizio potrà comunque adire all'Autorità Giudiziaria. L'addebito al lavoratore se dipendente di Econova. può essere effettuato (su esplicita richiesta dello stesso) con rateizzazione dell'importo in busta paga fino ad un numero di rate tali da comportare un rimborso mensile di entità compresa tra 100 e 150 €, salvo diverse percentuali o modalità imposte da situazioni particolari di durata contrattuale (es. lavoratori impiegati a tempo determinato), debitorie o di incapacienza e comunque nei limiti di legge. In senso migliorativo rispetto all'art 7 della L.300 del 1970, il dipendente può richiedere un ulteriore termine di 5 giorni per fornire ulteriore documentazione a Sua discolpa.

La trattenuta eventualmente effettuata sulla busta paga del dipendente secondo le modalità di cui sopra non pregiudica l'accertamento di gravi violazioni, anche potenziali, degli obblighi del rapporto che ledono il vincolo fiduciario e fanno venir meno la fiducia sulla correttezza del futuro svolgimento del rapporto. Tale accertamento, indipendente dall'entità del danno e dall'effettività del danno cagionato, sarà effettuato in base alla doloosità del comportamento, alla buona fede e correttezza nell'espletamento della prestazione, al tipo di bene, alle testimonianze dei preposti aziendali, ecc.. Tale accertamento, indipendente dalla trattenuta sulla busta paga, previa contestazione ex art 7 della L.300 del 1970, può dar luogo, al licenziamento per giusta causa senza preavviso.

#### 21. INFRAZIONI AL CODICE DELLA STRADA

Il conducente è responsabile delle contravvenzioni allo stesso imputate per negligenza o incuria. L'Azienda Econova s.r.l., effettuato il pagamento di una somma a titolo di contravvenzione, opererà azione di rivalsa nei confronti del conducente responsabile, addebitando al medesimo l'importo del verbale nella busta paga del mese successivo. Verranno valutate le specifiche circostanze del caso e, pertanto, non si procederà a nessun addebito ove l'infrazione risultasse essere una conseguenza immediata del regolare svolgimento del servizio. Quanto sopra non esclude l'adozione dei provvedimenti disciplinari nei limiti e con le modalità previsti dal presente Codice. Nei casi di particolare gravità, qualora sia accertata la doloosità del comportamento, previa attivazione delle garanzie procedurali di cui all'art 7 L.300 del 1970, potrà essere disposto il licenziamento per giusta causa.

Costituisce mancato rispetto dei doveri e responsabilità posti a carico dei conducenti la non ottemperanza alle prescrizioni di cui ai commi 1 e 2 del citato art. 71 del CCNL e di tutte le disposizioni, procedure, ordini di servizio che l'Azienda Econova ha emanato o può emanare per la gestione dell'autoparco.

In particolare qualora il conducente di qualsiasi mezzo aziendale ometta di assicurarsi che il veicolo sia in perfetto stato di funzionamento e conseguentemente non segnali la mancanza dei documenti di cui è fatto obbligo il possesso (carta di circolazione, copia delle autorizzazioni ed iscrizioni agli Albi, ecc.) ovvero non segnali danneggiamenti ed anomalie al funzionamento del veicolo, sarà ritenuto responsabile della omissione anche se non l'ha direttamente provocata, in concorso con il conducente che ha utilizzato lo stesso veicolo nel turno precedente.

Ad entrambi sarà applicata la sanzione, in funzione della gravità della anomalia riscontrata, e sarà decurtato l'importo dalla busta paga immediatamente successiva all'evento. E' fatto salvo ogni diritto del lavoratore per l'impugnazione del provvedimento e la contestazione dell'importo addebitato in sede civile. In caso di doloosità del comportamento, previa attivazione delle garanzie procedurali, l'azienda potrà irrogare il licenziamento per giusta causa, per violazione dei doveri di buona fede e correttezza nell'esecuzione della prestazione lavorativa

#### 22. CURA DEI BENI AZIENDALI

Nel caso in cui il lavoratore dimostri incuria e trascuratezza nell'utilizzo dei beni aziendali, l'Azienda Econova irrogherà, secondo la gravità, le sanzioni ritenute più opportune. Nella valutazione della condotta l'azienda terrà conto:

- 1) dell'intenzionalità della condotta;
- 2) della gravità;
- 3) del rispetto delle indicazioni dei preposti aziendali;

Nei casi in cui il lavoratore arrechi volontariamente dei danni ai beni aziendali o minacci esplicitamente di arrecare dei danni agli stessi, nei casi di particolare gravità, previa attivazione delle garanzie procedurali e valutata l'intenzionalità e gravità della condotta, sarà irrogata, la sanzione massima del licenziamento per giusta causa. Nel caso di accertata responsabilità il dipendente dovrà, altresì, risarcire l'Azienda Econova del danno prodotto.

### 23. UTILIZZO DEI DISPOSITIVI DI PROTEZIONE INDIVIDUALE (DPI) E DEGLI STRUMENTI DI LAVORO FORNITI

L'azienda mette a disposizione di ogni lavoratore, oltre agli indumenti da lavoro, i dispositivi di protezione individuali (DPI).

In caso di deterioramento, per il ritiro del nuovo è necessario riconsegnare l'oggetto deteriorato.

In caso di furto del materiale consegnato, affinché si possa procedere alla riconsegna del nuovo, il lavoratore dovrà darne idonea giustificazione per iscritto (es. denuncia di furto alle autorità), in mancanza della quale provvederà ad indennizzare la società Econova s.r.l. per un importo pari al valore della sostituzione. Negli altri casi (es. smarrimento, distruzione, danneggiamento, ecc.) la riconsegna gratuita potrà avvenire solo in assenza (comprovata) di colpa del lavoratore. Per motivi di sicurezza l'uso degli indumenti dei DPI è obbligatorio per tutti i lavoratori. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, tutto il materiale consegnato, deve essere riconsegnato all'azienda. In mancanza verrà addebitato il corrispettivo valore e verranno adottati gli opportuni provvedimenti.

E' fatto divieto di utilizzare gli indumenti e i DPI aziendali fuori dall'orario di lavoro o in ambiti extra lavorativi. I responsabili del cantiere non sono dispensati dall'obbligo di indossare la divisa completa, né dall'obbligo di indossare i DPI.

Non è consentito prestare la propria attività lavorativa senza l'utilizzo degli abiti da lavoro e dei dpi.

Qualora il dipendente si rifiuti di indossare gli abiti da lavoro e i dpi, senza comprovate ragioni, potrà subire la sanzione del licenziamento per giusta causa. Costituisce specifica circostanza aggravante la dolosità nel comportamento. Nel caso di dolo o colpa grave, inoltre, il dipendente dovrà risarcire all'Azienda Econova s.r.l. il danno prodotto.

### 24. Rifiuto di ricevere comunicazioni aziendali

Ove il lavoratore rifiuti di ricevere una comunicazione scritta dall'Azienda Econova, verrà irrogata la sanzione da 4 (quattro) ore di multa ad 1 (uno) giorno di sospensione. Ove il lavoratore rifiuti di ricevere comunicazione aziendale relativa a contestazione disciplinare, salvo quanto sopra previsto, il rifiuto non costituisce causa di improcedibilità.

### 25. DIVIETO DI FUMO E/O CONSUMO DI ALCOLICI

E' fatto divieto di fumare in tutti i luoghi di lavoro al chiuso, all'interno dei quali si svolgono attività durante l'orario di lavoro aziendale, ivi compresi: cabine di mezzi aziendali, ambienti di spogliatoi, officine, bagni, corridoi, ecc. E' fatto divieto di consumare bevande alcoliche prima e durante il turno di lavoro. Nei confronti

dei dipendenti, che si renderanno responsabili delle violazioni predette, verrà irrogata la sanzione del richiamo scritto. In caso di recidiva, per i rapporti successivi al primo, verrà irrogata la sanzione di:

- 2 (due) ore di multa se precedentemente è stato irrogato il rimprovero scritto;
- 4 (quattro) ore di multa se precedentemente sono state irrogate 2 (due) ore di multa, - 1 (uno) giorno di sospensione se precedentemente sono state irrogate 4 (quattro) ore di multa

#### 26. ASSUNZIONE DI SOSTANZE STUPEFACENTI E/O PSICOTROPE

Qualora il lavoratore si rifiuti di sottoporsi agli accertamenti o non si presenti agli accertamenti senza aver prodotto documentata e valida giustificazione, lo stesso verrà sospeso cautelativamente dalla mansione a rischio. In caso di rifiuto o di mancanza di documentazione adeguata a supporto dell'assenza all'accertamento previsto la sanzione sarà pari a 6 (sei) giorni di sospensione. La riscontrata positività al controllo relativo all'accertamento di sostanze stupefacenti e/o psicotrope da luogo all'immediata sospensione dall'attività lavorativa inerente la mansione a rischio ed all'applicazione della sospensione dal servizio e dallo stipendio da 5 a 10 giorni nel caso in cui da parte del SE.R.T. venga definito quale assunto occasionale. Nei casi di particolare gravità la sanzione viene elevata al licenziamento per giusta causa.

#### 27. VIOLAZIONI DELLA LEGGE 12 GIUGNO 1990, N. 146 MANCATO RISPETTO DEL PREAVVISO DI SCIOPERO .

E' interesse dell'azienda Econova assicurare alle stazioni appaltanti un adeguato servizio di raccolta rifiuti. Pertanto non sono ammesse violazioni della disciplina legale e contrattuale vigente, al fine di rispettare l'utenza e gli enti committenti.

Pertanto, in applicazione dell'art. 4 della legge 12 giugno 1990, n. 146, i lavoratori che si astengano dal lavoro in violazione delle disposizioni recate dalla legge e dagli accordi sindacali nazionali ed aziendali sottoscritti con la società Econova incorrono, a seconda della gravità del fatto, nella sospensione dal lavoro e dalla retribuzione ex art 3 comma 1 lett d). Rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

a. partecipazione a scioperi proclamati in modo difforme da quanto previsto dalla legge 146/1990 o dai Codici vigenti.

Al lavoratore, oltre alla mancata retribuzione per il periodo di astensione dal lavoro, verrà comminata la sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

b. Non ottemperanza alla chiamata in servizio per assicurare i minimi tecnici previsti dalle disposizioni aziendali o, comunque, porre in essere comportamenti che impediscono parzialmente o totalmente l'esecuzione dei minimi tecnici di servizio. Al lavoratore verrà comminata la sanzione di 10 giorni di sospensione dal lavoro e dalla retribuzione

c. Astensioni che violano le disposizioni sui servizi minimi essenziali

d. Resta confermato e fatto salvo quanto, in materia, disposto dalla legge n. 146/1990.

e. Costituisce circostanza aggravante l'eventuale segnalazione da parte della PREFETTURA, della Commissione di Garanzia e/o dell'ente committente per l'effettuazione degli scioperi nei servizi pubblici essenziali.

#### 28. LAVORO STRAORDINARIO

L'azienda Econova, attraverso i RESPONSABILI dei cantieri, potrà richiedere l'effettuazione di ore di lavoro straordinarie per specifiche esigenze aziendali. Tali ore potranno essere effettuate prima o dopo l'orario giornaliero.

Le richieste di ore straordinarie individuali devono essere riportate ai rispettivi Responsabili che valuteranno se consentirle o organizzare il lavoro nel modo più opportuno.

Il conteggio delle ore straordinarie sarà eseguito sulla base delle effettive REGISTRAZIONI.  
Non è consentito eseguire lavoro straordinario non autorizzato.

## 29. LICENZIAMENTI

Fermo restando quanto disposto dall'art 74 del CCNL di categoria, il licenziamento con preavviso di cui all'art 73 punto 1 lett e) si può applicare nei confronti di quei lavoratori che siano incorsi, per almeno tre volte nel corso di due anni, per la stessa mancanza o per mancanze analoghe, in sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un totale di 20 giorni o, nello stesso periodo di tempo, abbiano subito almeno 4 sospensioni per 35 giorni complessivamente, anche se non conseguenti ad inosservanza dei doveri di cui all'art. 70.

Il licenziamento senza preavviso di cui all'art 73 punto lett f), ad integrazione di quanto disposto dall'art 73 punto 3 e tenuto conto della normativa vigente agli artt 1175 c.c., 1375 c.c., 2086 c.c., 2104. C.c., 2105.c.c., 2119c.c. e del D.lgs 81/2008 e della l.n.146 del 1990 e s.m.i., in via esplicativa e non esaustiva, sarà applicato nell'ipotesi di cui all'art 40 n.4 del CCNL di categoria e nelle sotto indicate fattispecie :

1. rapina ed ogni altro reato commesso anche al di fuori del luogo di lavoro contro la dignità, la morale e comuni principi di civile convivenza;
2. reati infamanti;
3. l' abbandono del posto di lavoro da parte del dipendente, senza autorizzazione del responsabile del cantiere;
4. sottrazione ed utilizzo di documenti aziendali riservati;
5. furto di beni aziendali della società Econova s.r.l.;
6. rissa verbale o fisica ;
7. trasmissioni a terzi non autorizzati di informazioni aziendali in qualsiasi formato – scritti, disegni, foto, video;
8. danneggiamento o minaccia esplicita di danneggiamento di materiale rilevante dell'Azienda Econova;
9. grave insubordinazione;
10. registrazione fraudolenta della presenza;
11. insubordinazione seguita da insulti o violenza;
12. il mancato utilizzo degli abiti da lavoro e dei dpi forniti dall'azienda ;
13. furto di rifiuti.

Restano ferme tutte le altre ipotesi già citate nel presente Codice Disciplinare della società Econova s.r.l. e tutte le ipotesi derivanti dalla legge e non richiamate nel presente codice. Il licenziamento non pregiudica eventuali responsabilità civili per danni nelle quali sia incorso il lavoratore a danno dell'Azienda ed eventuali responsabilità penali.

## 30. DURATA

Il presente regolamento avrà durata triennale a partire dal giorno 04.10.2018. e sarà revisionato in caso di interventi legislativi e/o modifiche contrattuali da parte della società Econova

## 31. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente regolamento si applica a tutti i dipendenti della società Econova s.r.l

## 32. DISPOSIZIONI FINALI E DIFFUSIONE

La società Econova vuole dare la piu' ampia diffusione al presente codice, mediante affissione nelle bacheche aziendali. La società, altresì, provvederà ad effettuare una comunicazione, mediante i responsabili aziendali, in ogni sede della società Econova.

**ECONOVA SRL**

L'amministratore unico  
Porcaro Nicola